

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Batik adalah salah satu warisan budaya yang menjadi ciri khas bangsa Indonesia. Menurut Kepala Sub Bidang Industri Kerajinan dan Sandang Kementerian Perindustrian dan Perdagangan jumlah unit usaha batik pada tahun 2005 sebanyak 21.600 unit sedangkan pada tahun 2011 mengalami peningkatan sebanyak 39.600 unit (Sutanto, 2016). Omset yang dihasilkan dalam produksi batik sebesar Rp 2,90 triliun dan nilai ekspor US\$ 110 juta. Selain itu beberapa data menunjukkan bahwa provinsi Jawa Tengah memberikan kontribusi ekspor sebanyak 30-35% dari ekspor Nasional.

Industri batik di Indonesia tersebar di beberapa daerah terutama di pulau Jawa yang kemudian menjadi nama dari jenis batik tersebut seperti batik Pekalongan, batik Solo, batik Yogya, batik Lasem, batik Cirebon, dan batik Sragen. Kota Solo merupakan salah satu daerah penghasil batik dengan kualitas terbaik dan harga terjangkau yang mempunyai andil besar dalam dunia batik di Jawa Tengah. Bahkan kota Solo menjadi daerah pensuplai batik di beberapa kota besar yang ada di Indonesia.

Lokasi penghasil batik yang sangat terkenal di Kota Solo yaitu Kampung Laweyan dan Kauman. Kampung Laweyan merupakan salah satu sentra industri batik yang memiliki keunikan, spesifik dan bersejarah dimana terletak di sisi selatan kota Solo. Adapun Forum Pengembangan Kampung Batik Laweyan (FKBL) berfungsi sebagai wadah yang menaungi usaha batik di kampung Laweyan, sehingga para pengrajin batik dapat mengutarakan aspirasi dalam mengembangkan usaha industri batik.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut sebuah organisasi dan perusahaan agar bersikap lebih responsif terhadap perubahan (Ömer dan Göknur, 2014). Penerapan ergonomi ditempat kerja dilakukan sebagai upaya dalam mengevaluasi dan melakukan perbaikan pada aspek individu terhadap pekerjaannya.

Perbaikan kerja dalam konteks ergonomi, dapat dilakukan dengan cara memperbaiki proses interaksi yang terjadi, lingkungan fisik kerja, merancang pekerjaan sehingga cocok dengan karakteristik pekerjaanya, dan merancang lingkungan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan psikologis dan sosiologis manusia. Pendekatan ergonomi makro digunakan sebagai solusi dalam mengatasi permasalahan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (Yassierli, 2014).

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai jenis faktor yang dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu aspek terpenting dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Ratnawati, 2012). Sumber daya manusia dan produktivitas karyawan dapat berkontribusi secara besar kepada organisasi baik dalam kategori makro maupun mikro. Budaya organisasi dapat berperan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, dimana budaya organisasi dapat menentukan kinerja anggota yang terlibat dalam organisasi (Wirawan, 2007).

Budaya organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja sebuah organisasi akan tetapi juga akan membentuk citra baik organisasi di kalangan masyarakat. Selain itu, budaya menjadi salah satu kekuatan dalam menjalankan industri batik (Anis, 2006). Masalah budaya menjadi sangat penting untuk dikaji, dimana sebuah UKM dapat mewujudkan tujuan UKM apabila UKM tersebut dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sumber daya manusia yang dapat menampilkan kinerja terbaik dari setiap anggotanya. Karyawan menjadi salah satu faktor terpenting dalam aktifitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan UKM batik. Karyawan menjadi salah satu makhluk sosial yang terlibat dalam proses kinerja UKM dengan berbagai macam karakteristik dan sifat yang khas serta memiliki berbagai kebutuhan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja dan motivasi karyawan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan

(Koesmono, 2005). Motivasi menjadi salah satu yang mempersoalkan mengenai bagaimana cara mengarahkan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan UKM (Susanty dan Baskoro, 2001).

Kepuasan kerja harus dimiliki oleh seorang karyawan, dimana dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat melakukan interaksi dengan baik terhadap lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang hendak di capai pemilik UKM (Widjojo, 2013). Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh hubungan yang erat terhadap budaya organisasi. Hal tersebut terlihat jika persepsi karyawan terhadap budaya organisasi baik, maka dapat menyebabkan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sedangkan, apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi buruk, maka karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya (Coulter, 2010).

Penelitian terkait dengan penelitian ini telah banyak dilakukan seperti penelitian Koesmono pada tahun 2005 di sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dan penelitian Taurusia dan Ratnawati pada tahun 2012 di PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ida Aryani et all pada tahun 2016 juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka akan dapat membantu kinerja karyawan, dimana budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak terdapat budaya didalam sebuah UKM maka kinerja karyawan tidak akan terjadi (Rendy Wiratama Tartika, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut pada UKM batik kampung Laweyan. Hal tersebut, dikarenakan belum adanya penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi

terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada industri batik di kampung batik Laweyan. Metode analisis yang akan digunakan yaitu menggunakan *structural equation modelling* (SEM), dimana metode tersebut dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan dependen (Koesmono, 2005). Hasil penelitian tersebut, dapat menghasilkan variabel manakah yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada UKM batik, sehingga pihak UKM dapat melakukan peningkatan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan mengenai kebijakan yang ada di UKM batik dengan tepat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan UKM batik Laweyan?
2. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan UKM batik Laweyan?
3. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan UKM batik Laweyan?
4. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan UKM batik Laweyan?
5. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan UKM batik Laweyan?
6. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan UKM batik Laweyan?

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Pengambilan data dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner kepada karyawan industri batik.

2. Penelitian dilakukan pada industri batik yang melakukan proses pembuatan batik dari tahap awal sampai menjadi produk batik.
3. Masalah yang diteliti pada penelitian ini mengenai budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada UKM batik kampung Laweyan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada UKM kampung batik Laweyan.
2. Mengetahui dan menganalisa variabel mana yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan antara variabel budaya organisasi dan motivasi pada UKM batik kampung Laweyan.
3. Memberikan usulan perbaikan berupa saran kepada UKM batik kampung Laweyan sehingga dapat meningkatkan budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia pada UKM batik.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

##### **1. Bagi Peneliti**

Peneliti dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai sumber daya manusia dalam UKM batik dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia pada UKM batik kampung Laweyan.

##### **2. Bagi Pemilik Usaha**

Sebagai bahan masukan kepada pemilik UKM Batik dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat bahwa aspek budaya organisasi dan motivasi perlu mendapatkan perhatian khusus di lingkungan UKM batik..

### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan tinjauan pustaka yang dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran yang berisi uraian mengenai pembahasan yang akan dibahas pada masing-masing sub bab, sehingga pada masing-masing sub bab akan memiliki pembahasan topik tersendiri. Adapun sistematika dari penulisan penelitian ini adalah :

### BAB I PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang masalah yang sedang dihadapi pada industri batik, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian. Hal ini digunakan sebagai pedoman untuk memperoleh pengetahuan mengenai karakteristik dari suatu sistem yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

### BAB II LANDASAN TEORI

Berisi teori-teori dan metode yang berasal dari sumber buku, jurnal dan referensi penunjang lainnya terkait dengan penelitian, yang berfungsi sebagai penjelasan terkait dengan metode dalam mengatasi permasalahan dan identifikasi obyek yang akan dilakukan penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini terdapat tahapan-tahapan penelitian yang akan dilakukan, data yang diperlukan serta analisa yang digunakan dalam mendapatkan hasil penelitian yang di gambarkan dalam bentuk *flow chart*.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai data dan proses pengolahan data mengenai hasil kuisioner penelitian, serta mengetahui apakah

terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan di batik berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dengan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan akhir dari data yang telah dilakukan pengolahan dan analisis data yang digunakan serta saran sebagai usulan perbaikan bagi UKM batik di Kampung Laweyan.